

雇傭職業能力開發研究
第18卷(1), 2015. 4, pp. 71~101
© 韓國職業能力開發院

대졸 신입사원의 창의성 측정도구 개발*

조 한 익** · 이 성 원*** · 김 화 영****

본 연구는 기업 현장에서 요구하는 대졸 신입사원의 창의성 요인을 도출하고 이를 활용한 측정 도구를 개발하기 위한 목적으로 실시되었다. 최근 기업들은 신입사원의 창의성을 선발의 주요 지표로 강조하고 있으나 구체적으로 창의성이 어떤 요인을 의미하며 평가의 지표가 무엇인지를 설명하는 것은 모호하다. 따라서 본 연구에서는 선행연구에서 다루어진 직무 상황에서의 창의성의 개념과 요인들을 검토하여 현장에서 요구되는 창의성 요소를 도출하였으며 이를 학계 및 현장 전문가의 타당도 평정과정을 거쳐 신입사원의 창의성 측정 도구의 최종 요인과 지표를 선정하였다. 본 개발 도구의 모형을 검증하기 위해 입사 1년 미만의 대졸 신입사원 290명을 대상으로 해당 동료 및 상사 3인의 사례를 분석하였으며, 최종적으로 창의 역량의 2요인(창의적 심리자원, 창의적 사고와 산물)과 총 13개의 측정 문항이 도출되었다. 본 연구에서 개발된 대졸 신입사원의 창의성 측정 도구는 조직의 실무 현장에서 합의된 요소로 구성되었으며 이를 실제 대졸 취업자를 통해 검증하였다는 데에 의의가 있다. 마지막으로 본 연구의 결과를 토대로 논의와 한계점을 제시하였다.

– 주제어 : 조직 구성원, 대졸 신입사원, 창의성, 측정 도구

투고일: 2014년 10월 31일, 심사일: 11월 20일, 게재확정일: 2014년 12월 09일

* 이 논문은 2012년 교육과학기술부 학부교육선진화선도대학사업(한양대학교 졸업생 3C역량 측정 도구 개발 연구)의 일환으로 수행되었음.

** 제1저자, 한양대학교 교육학과 교수 (1990434@hanyang.ac.kr)

*** 교신저자, 고려대학교 교육문제연구소 연구교수 (sungwon21@hanmail.net)

**** 한양대 교육학과 박사과정 (8peace@naver.com)

I. 서론

창의성은 현대 사회의 예측 불가능한 다양한 문제들을 해결하고자 하는 보다 새로운 기술과 지식의 통합적 활용 및 새로운 정보를 선별하고 창출하는 능동적인 활동으로 강조되고 있다(김현진·설현도, 2014; Amabile, 1988; Porter, 1990; Tierney & Farmer, 2011). 국내에서는 창의인재를 양성하고 창의적 아이디어의 사업화를 비전으로 새로운 정부조직인 미래창조과학부를 설립하였다. 미래창조과학부는 교육부와 연계하여 학생들의 교과과정에 창의적 능력을 배양시키는 정책을 마련하였으며(장석영, 2014), 2013년도부터 ICT와 SW분야에 창의적 아이디어를 공모하여 기업과 연계해주고 연구비를 지원하는 사업을 추진하고 있다(미래창조과학부, 2013). 이처럼 국가의 정책과 기업의 요구로 말미암아 창의적인 인재의 중요성은 더욱 부각되고 있다.

이와 같은 창의적인 인재란 기업조직 분야에서 주요한 역량으로 보고된다(황규희, 2013; Montag, Maertz, & Baer, 2012). 기업조직의 창의성에 대한 주요 관심은 조직의 기술을 발달시키는 것, 환경을 변화시키는 것, 조직 구조와 전략을 변화시키는 것, 생산물과 절차 및 서비스를 향상시켜 경쟁조직을 이기는 것, 고객의 바람에 따라 진보하는 것, 글로벌 한 사회에 부응하는 것이므로 창의적인 인재는 반드시 조직에 필요하다고 보았다(Eagan, 2005). 실제 기업현장에서 필요로 하는 창의성에 대한 이순목·최인수·여성칠(2008)의 연구에서는 산업조직에서의 창의성 개념은 그동안 다루어 온 창의성과 구별되는 창의성의 원형(prototype)이 있다고 하며 산업조직에서의 창의성 개념의 독립성을 제시하였다.

더불어 창의성은 신입사원 채용 시 중요한 역량으로 다루어진다(유태용·김영주·김현욱·박혜진·심윤희·김정수·안여명, 2008; 이임정·윤관호, 2007). 다만 역량에 대한 기존의 접근은 뛰어난 성과를 내는 개인이 가지고 있는 특성을 파악하거나 조직 구성원에게 결핍된 것을 찾는 것으로 주로 이루어진 반면 최근에는 개인이나 조직에게 부과된 결과물, 즉 가시적으로 확인할 수 있는 성과로부터 역량을 도출하는 것으로 이루어진다(김진모, 2001). 개인적 관점에서도 유태용·최정락(2012)은 창의성이 조직 구성원 개인의 내재적인 직무만족과 자율성을 높이고 직무 만족도에 긍정적인 영향을 준다고 하여 창의성

역할의 범위를 확대하였다. 이정옥·김진모(2012)도 창의적인 인재의 창의적 특성이 조직에 대한 몰입을 높인다고 주장하였다. 이와 같은 연구들은 조직 구성원의 창의성이 해당 조직의 다양한 측면에 영향을 미치고 있으며, 이러한 창의성의 향상은 기업의 주요 목적인 생산성 향상 및 문제 해결과 일맥상통하다는 것을 나타낸다.

하지만 이러한 창의성의 요구에도 불구하고 실제 기업 현장에서는 창의성에 대한 기대에 충분히 부응하지 못하는 것이 현실이다(양승실·김현진·주경필, 2006). 이는 창의성에 대한 현장 중심적 이해의 부족 및 이를 지표화하여 교육시킬 만한 근거가 부족하기 때문이라고 지적된다. 이러한 관점에서 창의성을 조직의 요구에 맞는 성과 혹은 결과물과의 관련성을 확인하고, 이를 통해 현장에 맞는 창의성 교육을 연계하는 것이 필요할 것이다(김기범, 2008; 김선호·조경호·홍성만, 2001; Im & Workman, 2004). 특히 고등교육기관으로서의 책무성이 요구되는 대학 교육에서 학문과 실무를 효과적으로 연계할 필요가 있다고 보았다. 따라서 본 연구를 통해 기업에서 필요로 하는 창의적인 인재를 양성하기 위한 교육정책과 방향에 대해 제시하여, 창의성 함양을 통해 실무적 활용이 가능도록 하고자 한다.

따라서 본 연구에서는 조직에서의 창의 역량을 확인하기 위해 조직의 관점으로 이해하고자 하며 대학 교육을 통해 제공하여야 하는 창의성을 기업 현장 중심적 이해를 통해 탐색하고자 한다. 기업 환경에서 다루는 실용적 측면에서의 창의성은 학교에서 경험하는 이론적 측면과 다를 수 있으므로 실제 기업 현장에서의 창의성 개념을 근거로 하여 이를 지표로 구성하고 최종적으로 측정도구를 개발하고자 한다. 이와 같은 업무 현장에서 발휘되는 창의성 수준은 구성원 본인이 주관적으로 느끼는 것이 아닌 타인의 평가가 더욱 중요하다. 따라서 본 연구에서는 조직의 상사나 동료의 관점으로 평가하도록 구성된 창의성 측정 도구를 개발하고자 한다. 이를 통해 업무현장에서 창의성을 평가할 때 실질적으로 활용될 수 있도록 하고, 나아가 대학 교육에서의 현장 맞춤형 창의성 교육방향에 대해 제안하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 기업에서의 창의성

창의성(Creativity)을 설명할 때 인간의 능력 중 하나인 지능(Intelligence)과의 차이점을 구분하는데, 지능은 이미 알려져 있는 정해진 답을 빠르고 정확하게 찾아가는 수렴적 사고에 비유할 수 있는 반면에 창의성은 새로운 답을 찾고 없는 답을 찾아가는 확산적 사고에 비유하며 구별된다(정범모, 2001). Guilford(1970)는 창의성이란 새롭고 신기한 것을 낳는 힘이라고 정의하였다. 또한 창의성을 가진 사람들이 가지고 있는 특성에 대하여 다섯 가지 요인을 도출하였는데, 문제에 대한 민감성, 사고의 유창성, 사고의 융통성, 사고의 독창성, 사고의 정교성이라고 하였다. 이와 유사하게 Torrance(1977)는 전통적으로 창의적인 사고에는 유창성, 유연성, 독창성, 정교성과 같은 하위 요인을 가진다고 보았으며 관련 도구를 개발하였다.

반면 조직에서의 창의성 개념은 기존에 언급된 창의성 자체로서 일반화하기보다는 독립적인 영역으로 한정하여 탐구할 필요가 있다(이순목 외, 2008; Amabile, 1988). Strand(2011)는 창의성을 표현(expression)으로서의 창의성, 생산(production)으로서의 창의성, 재건(reconstruction)하는 것의 창의성이라고 비유할 수 있다고 하였다. 여기에서 재건(reconstruction, 再建)이란 기존의 것을 진리라고 여기지 않고 새로운 경험을 경험함으로써 새로운 지식을 창출해가는 것을 의미하는 것으로 현대의 조직은 사회, 경제, 문화적 배경과 끊임없이 상호작용하면서 변해가기 때문에 이와 통한다고 하였다. 이순목 외(2008)는 실제 산업조직에서 필요로 하는 창의성 개념은 그동안 다루어 온 창의성과 구별되는 창의성의 원형(prototype)이 있다고 하며 산업조직에서의 창의성 개념의 독립성을 제시하였다. 이때 조직에서의 창의성의 두 가지 측면으로 전문적 창의성과 일상적 창의성으로 구분하였으며 전문적 창의성이란 어느 특정 영역에서 구성원이 기존의 산물과 비교하여 독창적이고 유용한 것을 창출해 내는 것을 의미하고, 일상적 창의성이란 일상의 생활이나 사건에서 문제를 해결하고 새롭게 바라보며 유용하고 정교한 방법을 고안해 내는 것으로

변화하는 환경에 적응해가는 도구로서의 창의성이라는 의미를 가지고 있다.

이로 인해 창의성은 창의적인 능력, 즉 창의 역량의 개념으로 이해되거나 역량의 한 요인으로 인식되고 있다(김선연 · 유호정 · 2013; 이종구, 2010). 역량(competency)이란 높은 업무 성과를 내는 사람에게서 찾아볼 수 있는 심리적, 행동적 특성이며 조직 환경 속에서 직무의 질적 목표를 달성해낼 수 있는 조직 구성원의 능력이다(Dubois, 1993). 따라서 창의성이 조직 구성원에게 요구되며 필수적이라는 의미로 볼 수 있다. 이와 유사하게 박우성(2002)도 역량을 기업에서 창의적이고 높은 업적을 내는 개인이 가진 능력과 특징이라고 기술하였다. Matsumoto, LeRoux, Ratzlaff, Tatani, Uchida, Kim & Araki(2001)의 연구에서도 창의성은 주요 역량으로 강조되고 있는데, 문화가 다른 곳에서 잘 적응하는 조직 구성원에게 필요한 능력으로서의 창의성을 강조하고 있다. 이에 국내 기업에서도 선호하는 인재상의 역량으로 창의성은 중요한 요소로 자리 잡고 있다(유태용 외, 2008; 이임정 · 윤관호, 2007).

이와 같이 창의성은 기업의 업종이나 크기에 따라 차이는 있으나 대부분의 기업에서 필요로 하는 역량임에도 불구하고 이러한 역량을 충분히 훈련받지 못한 상태로 기업에 입사하는 경우가 많으므로 창의적 인재양성을 위한 교육체제의 구축이 지속적으로 요구되고 있다(신현석 · 박균열 · 엄준용, 2008; 양승실 외, 2006). 즉 대학 졸업자 수준에서는 자신이 당면한 문제를 규명하고 정답이 없는 상황에서도 많은 대안을 찾아낼 수 있는 능력, 즉 개인이 가진 경험과 지식을 활용할 수 있는 능력이 필요하다는 측면에서(김명소, 1998) 조직 구성원에게 필요한 역량으로서의 창의성과 연결된다. 이를 종합하면 기업에서는 창의적 인재를 필요로 하므로 이들이 창의성을 갖추었는지의 여부는 중요한 관심사가 될 수 있겠다.

2. 조직 구성원의 창의성 요인

기업에서의 창의성이 강조되면서 창의성에 대한 연구는 다양한 요인들을 발굴하고 확대되고 있다. 대표적인 Sternberg & Lubart(1996)은 창의성은 개인이 가진 여섯 가지의 자원으로 이루어져 있다고 하며 다음과 같이 제시하였다. 첫째, 지적 능력으로 종합력, 분석력, 실용능력 세 가지의 상호작용으로 이루어진 자원이다. 둘째, 지식으로 창의성 발현을 위한 기본 자원으로 너무 많지도 적지도 않아야 한다고 하였다. 셋째, 사고방식 자원으로 어떻게 생각하는가에 대한 것으로 어떤 것에 관여하고 어떤 능력을 사용할

것인가에 대한 개인의 스타일을 의미한다. 넷째, 창의적 사람들이 가지는 인성이다. 기회를 잘 포착하고 순응하지 않으려 하며 모험을 즐기며 유머감각이 있는 인성을 말하였다. 다섯째, 동기 자원이다. 창의적 사람들은 항상 자신이 좋아하는 무언가를 하고 거기에 많은 시간을 쏟는 특성을 가진다고 하였다. 여섯째, 창의적 아이디어를 실현시키려면 새로운 아이디어를 지원하고 격려하는 환경이 필요하다고 하면서 환경 자원을 들었다. 따라서 창의성을 이해하기 위한 미시적 및 거시적 접근은 상호 보완적이다.

조직 구성원의 창의성은 기업 조직의 다양한 성과 및 산출물과 관련된다. Im & Workeman(2004)은 변화되는 시장 요구에 부응하기 위해서 기업은 창의적 산물을 지속적으로 개발해야 한다고 하였다. 이정옥·김진모(2012)은 개인 창의성은 조직성과에 영향을 주는 자기효능감과 관련 있어서 성과에 대한 간접적 영향을 미친다고 하였다. 김기범(2008)은 호텔종사자들의 개인 창의성과 조직의 성과가 관련 있음을 밝혔으며, 김선호 외(2001)는 연구개발 조직이 수행하는 과학연구는 혁신적인 아이디어를 바탕으로 한 창의적 인재에 의해 구현된다고 하여 창의성을 촉진하는 것이 연구개발의 성과로 이어진다고 확인하였다.

그러므로 조직에서의 창의성은 인지적 과정 및 사고력에 기인한 접근을 우선적으로 가정하고 있다. 인지적 측면에서 Guilford(1970)는 창의적 능력은 확산적 사고이며 원활하고 민첩하게 사고하여 많은 양의 정보를 가져오는 사고의 유창성이 중요하다고 강조하였다. 이와 유사하게 Runco & Jaeger(2012)는 창의적 아이디어는 독창성과 유용성이 기준이 된다고 하여 창의적 아이디어를 강조하였다. 이덕로·김태열(2008)도 창의성이란 개인이 어떤 문제를 해결할 때 기존의 방법이 아닌 새로운 방법을 찾아 해결하려고 하는 융통성과 유연성을 의미한다고 하며 창의적 인지 과정의 중요성에 동의하고 있다.

한편 창의적 사고는 다양한 용어로 그 의미를 도출하여 조직 구성원에게 요구되고 있다. 노상충·정홍식·서용원(2012)은 해외주재원의 성공적 임무수행을 예측하는 글로벌 역량으로 창의적 사고가 반영하고 있는 인지적 유연성 요인을 도출하였다. 예를 들어 “다른 사람이 생각하지 못하는 아이디어를 생각해낸다”, “더 효과적인 해결책을 위해 기존 한계를 넘는다”와 같은 인지적 유연성 지표들이 최근 강조되는 해외관련 업무와 국제적 문제해결을 위한 글로벌 역량으로 제시되고 있다. 따라서 상황에 적절하고 유용한 새로운 아이디어를 생성해내는 창의적 사고가 다양한 업무현장에서 조직 구성원의 주요한 창의적 요인으로 다루어짐을 알 수 있다.

창의성 사고와 구별되는 창의성 정의적 요인에 대한 접근은 Amabile(1996)로 대표된

다. Amabile(1996)는 조직 업무에서 발휘되는 창의성에 대하여 강조하면서 지식과 경험, 창의적 사고와 행동, 내적 동기를 3요소로 제시하였는데 이 중 그동안 간과되어오던 내적 동기(intrinsic motivation)를 언급함으로써 개인의 심리적 특성을 강조하였다. Oldham & Cummings(1996)는 조직 구성원이 가진 창의적 인성이 기업 창의성과 관련이 있다고 하였는데, 여기서 말하는 창의적 인성에는 성격적 특성, 인지적 특성, 내적 동기 수준과 관련된 특성이 포함되었다. 이와 유사하게 기업가와 현장 전문가를 대상으로 인터뷰한 결과에서도 창의성의 개념에서 주요하게 구성원의 내적 동기가 도출되었다(Tierney, Farmer & Gran, 1999). Ettlie & O'keefe(1982)의 연구에서도 창의성과 유사한 혁신적 태도에서 내적 동기가 중요하게 다루어지고 있다. 국내에서도 직무에서의 동기요인과 창의성의 관련성은 강조되고 있다(류인평 · 김정준 · 김기범, 2008).

국내 기업조직의 창의성 이해에 대한 이순목 외(2008)의 연구에서는 개인적 측면의 창의성에 대한 세 가지 속성으로 영역관련특성(리더십, 관리역량), 동기화 성분(목표지향), 창의성 관련 개인특성(집중 및 치밀, 개방 및 다양한 관심, 자기 방식 및 관습 탈피)이 제시되었다. 이 중 동기화 성분과 창의성 관련 개인 특성들은 정의적 요인으로 포괄될 수 있겠다. 최근 이혜림 · 백윤정 · 김은실(2013)의 연구에서는 개인 창의성 발휘를 위한 긍정적 심리자본 개념을 제시하며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등의 심리적 요인을 강조하고 있다.

기업현장에서의 창의성을 이해하기 위해서는 창의적 사고에 의한 결과물인 창의적 행동 또한 고려해볼 수 있다. 창의성을 과정으로 보는 입장에서의 창의적 능력 요인과 결과나 산출물로 보는 입장에서의 창의적 결과는 창의성에 대한 집단 특성별 강조 수준에 따라 충분히 달라질 수 있다고 보기 때문이다(이문선 · 강영순, 2003; 최종인 · 김인수 · 1996). 직무 현장 관련 선행연구들에서는 대표적으로 새로운 아이디어 특히 새로운 사업제품이나 서비스를 찾는 것에 관한 연구(Sternberg, 1985), 직무와 관련된 문제에 대해 새롭고 유용한 것으로 판단되는 해결안을 개발하는 연구(Shalley, 1995), 발견적인 과업을 수행하는 개인에 의해 발현되는 새롭고 유용한 아이디어나 절차, 제품의 생산을 제시하는 연구(Amabile, 1996), 조직에 대한 새롭고 유용한 산물을 개발하는 연구(Oldham & Cummings, 1996) 등으로 다양하게 제시된다.

3. 조직 구성원의 창의성 측정 도구

조직 구성원의 창의성을 측정하는 도구들은 주로 창의적 성향과 동기 혹은 사고 및 행동 특성들을 측정하고 있다.

대표적인 창의성 측정도구는 Gough(1979)의 창의적 성향 검사이다. 이는 창의적인 사람들이 가지는 사고 및 행동 특성에 대한 30가지의 형용사로 이루어진 검사이다. 본인에게 해당되는 형용사(예: 혁신적인, 성실한)에 체크를 하여 채점을 하게 되어 있는데, 국내 기업에서는 일반인을 대상으로 개발된 이와 유사한 창의성 검사 도구들을 기업이라는 장면에서 활용하는 형식을 가지고 있다(전경원, 2000).

Amabile(1996)가 조직 구성원을 대상으로 개발한 내적 동기 척도는 특정한 과제를 수행하기 위한 내적 동기 수준을 측정하고 나아가 주로 창의성이 발산되는 에너지의 근원인 창의적인 태도를 확인하고자 한다. 본 도구는 조직 구성원 자가 측정으로 5점 리커트식 척도를 사용하며 '나는 복잡한 문제를 해결하는 방법 찾는 것을 즐긴다', '나의 개성을 표현할 배출구가 있다는 것은 나에게 중요하다.'와 같은 개인의 창의적 태도와 심리적 동기에 관한 문항으로 이루어져 있다.

Tierney, Farmer & Graen(1999)은 191명의 연구개발직 인력을 대상으로 직원 창의성과 리더십이 어떤 관련이 있는지를 조사하였는데, 이를 위해 직원들이 가지는 내적 동기 수준을 자가 측정하게 하고 직무상에서 나타나는 창의적 행동을 타인 측정하게 함으로서 직원 창의성의 요인을 조사하였다.

직원 창의성을 측정하는 도구로 Zhou & George(2001)가 개발한 직무 창의성 척도가 있다. 이 척도는 개인이 직장에서의 직무를 수행하면서 얼마나 창의적인 아이디어를 도출하고 과제를 창의적으로 수행하는지를 측정하는 도구이다. 문항은 총 13개이고 리커트식 5점 척도를 사용하며 상사나 동료에 의한 타인이 측정하게 되어있다. 하지만 13개 문항 중 3개 문항은 Scott & Bruce(1994)가 개발한 도구에서 차용한 것으로 문항 추출 과정과 이론적 기반이 미약하고 하위 구인에 대한 설명이 생략되어 있다.

반면 이와 같은 주요 창의성 척도들은 창의성의 특정 요인에 대한 평가만을 고려하고 있어 통합적인 요인을 고려한 창의성 자체에 대한 판단은 미흡하다는 한계가 있다.

이를 보완하기 국내에서는 다양한 척도들을 번안하여 사용하고 있다. 배고은(1999)의 창의적 행동검사는 기존의 몇 가지 외국척도를 종합적으로 인용하여 보완함으로써 구성된 번안척도이며 자가 측정방식의 5점 리커트 척도이다(Basadur & Finkbeiner, 1978;

Basadur, Graen & Wakabayashi, 1990; Ettlie, & O'keefe, 1982; Siegel & Kaemmerer, 1978). 또한 창의적 직업 환경을 측정하는 창의적 환경 척도(KEYS)는 대표적인 국내 타당화 척도이다(장재윤 · 박영석, 2000). 이주일 · 이진희(2008)도 창의적 지지 풍토와 저해 풍토에 개인 창의성에 어떤 영향을 주는지 알아보기 위하여 기존의 Robinson & Scern (1997)의 기업 창의성 척도를 번안하였다. 하지만 이와 같은 창의성 측정 도구들은 국내 기업에서의 현장을 충분히 반영하기에는 한계가 있다고 보이며, 기업 분위기를 측정하는 것이므로 창의성의 주체인 개인의 차이를 드러내는데 한계가 나타날 수 있다. 그러므로 조직 구성원의 창의성을 평가하는 주체와 대상자를 고려하였을 때 보다 국내 직무 현장에 맞도록 도출된 실제적인 척도가 요구된다.

창의성 측정도구 개발의 과정에서 고려되어야 할 점 중의 하나는 평가자 영역이다. 도구의 측정자는 자가 측정과 타인 측정으로 나누어 볼 수 있는데, 자가 측정 도구는 조직에서 원하는 창의 역량을 파악하는 것과 객관성 확보에 어려움이 있다고 보인다. 반면 상사 혹은 동료채점 방식의 타인 측정법은 조직 구성원의 창의 역량에 대해 긍정적 편향의 오류를 방지함으로써 객관성을 확보하며 특히 관찰된 주요 성과와의 관련성을 살펴볼 수 있다는 점이 장점일 수 있다. Ng & Feldman(2012)은 조직 구성원을 대상으로 하는 그간 개발된 창의적 측정도구들을 메타 분석한 결과 타인 측정은 전체 도구의 72%로 자기 측정(28%)에 비해 높은 비율로 나타났다. 이때 측정방식에 따라서는 관리자나 상사의 평정이 60%로 가장 많았으며, 동료집단의 측정이 5%, 마지막으로 객관적인 기준에 의거한 측정, 예를 들면 제안한 창의적 아이디어의 수가 7%를 차지하였다. 결과적으로 자기 측정의 비율이 낮은 이유에 대해 측정자 개인 변수나 맥락 변수와 측정결과의 관련성 등으로 제시하고 있다.

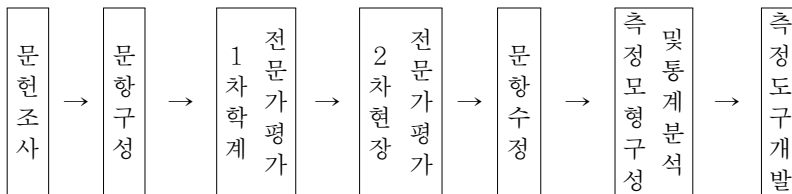
이에 따라 본 연구는 대졸 취업자에게 요구되는 창의 역량에 대한 조직 관점의 목록을 도출하고 구성요인 분석을 통하여, 조직 현장에서 타인평가자가 활용할 수 있는 창의 역량을 측정 도구를 개발하고자 한다. 즉 조직 구성원이 창의 역량을 발휘할 수 있도록 지원하기 위해서는 창의 역량이 무엇인지에 대한 구체적인 목록을 개발하고 적절성을 평가함으로써 측정도구를 개발하며, 기업 조직에서 가시적으로 확인할 수 있는 성과를 도출하는 창의성을 어떠한 요인과 지표로 구성할 수 있는지 기업 현장의 측면에서 다루고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 측정도구 개발 절차

본 연구는 대졸 신입사원의 창의성 측정도구를 개발하기 위해 [그림 1]과 같은 절차에 따라 진행하였다.

[그림 1]



우선 직무 현장 및 창의성 관련 문헌 조사를 통해 관련 자료를 검토하였다. 이후 대졸 신입사원에게 요구되는 창의성의 요인과 그에 따른 문항 초안을 구성하였으며 창의 역량 구성요인과 측정 문항에 대한 내용타당도를 위해 전문가 평가를 실시하였다. 본 연구에서는 전문가 집단을 두 집단으로 구분하였으며 창의성 관련 학계전문가와 기업교육전문가 및 현장 인재개발전문가(인사, HRD) 등이다. 표적집단면접(FGI: Focus Group Interview)를 통해 검증하여 이론적 적합성뿐만 아니라 조직에서의 현장 적합성도 중요하게 고려하였으며 1차 학계 전문가 평정 단계에서는 이론적 측면에서의 적합성을 다루기 위하여 박사, 교수, 연구원이 포함되어 있는 학계 전문가 3명으로부터 요인 적합성과 문항의 내용 타당도에 대해 자문을 받았고, 2차 현장 전문가 평정 단계에서는 대기업 및 중소기업의 인사 담당부서에서 일하는 과장급 이상의 관리자 21명에게 현장 적합성을 평가받았다. 이들은 신입사원의 선발과 채용, 교육 분야에서 모두 10년 이상의 경력을 가지고 있다. 특히 2차 FGI에서는 1차 FGI 결과를 바탕으로 수정한 검사 문항의 적합도를 검증받고, 그에 대한 견해를 자유롭게 기술하도록 하였다. 이러한 1, 2차의 전문가 결

과에 따라 수정된 측정 지표를 대상으로 측정 모형을 구성하였으며 이후 실제 기업현장에서 근무하는 대졸 신입사원을 대상으로 상사나 동료가 이들의 창의성을 평가한 자료를 수집하여 실증적 자료를 도출하였다. 이후 통계적 분석 방법을 적용하여 대졸 신입사원의 창의성 측정도구를 개발하였다.

2. 측정 대상과 참가자

기업 현장에서의 창의성 측정 대상은 서울 소재 A대학 졸업자 중 기업체에 취업한지 1년 차인 신입사원으로 총 1,897명이다. 측정 대상자들은 모두 업무 현장의 조직 구성원으로서 입사 1년 미만의 대졸자로 한정을 두어 대졸 신입사원의 측면에서의 창의성을 탐색하고자 하였다. 즉 본 연구는 창의성의 초점을 특정 직군이나 업무에 한정하는 특성적 접근을 지양하고자 하였는데, 이는 대학의 창의성 교육이 직무 현장 전반에서 얼마나 유용하게 활용될 것인지를 하고자 하는 본 연구의 목적에 따라 다양한 기업에서 근무하고 있는 대졸 신입사원들에 초점을 맞추었다. 반면 복수의 대학 졸업자를 표집할 경우 일반화의 가능성은 향상될 것이나 학교별 특성을 구별하기 어려우므로 우선 특정 대학으로 한정하였다.

더불어 본 연구에서는 대상자에 대한 자기 보고식 측정이 가지는 한계점을 보완하기 위해 조사 대상자와 같은 조직에서 근무하고 있고 신입사원의 창의성을 객관적으로 관찰할 수 있는 상사 혹은 동료들을 설문에 참가시켰다. 이들은 신입사원과의 업무공유 경험 이 1년 미만으로 한정되어 있으나, 신입사원의 담당자이자 평가자로서 해당 사원의 업무적 특성과 성과 및 수행전반에 대해 잘 알고 있는 경우이다. 본 연구자는 이메일 또는 전화를 활용하여 졸업생들에게 연구의 목적과 설문 참여 대상자의 조건을 설명하고, 자신의 상사나 동료 중에서 3명을 선정하도록 하였다. 이후 3명의 대상자의 전자 메일 주소를 확보하여 온라인 설문조사 참여 협조 메일을 발송하였다. 즉, 신입사원 1인당 3인이 온라인을 통해 응답하였고 3인의 응답은 평균을 내어 신입사원 1인의 사례로 분석되었다. 이 과정에서 동료나 상사 1, 2인만 응답한 사례는 제외되고 3인이 모두 응답한 296명에 대한 사례가 회수되었다. 이 중 부실 응답 6명을 제외한 290명에 대한 사례가 최종 분석되었다. 최종 응답자에 관한 사항은 <표 1>과 같으며 남성 응답자가 전체의 76.9%, 공학 전공이 61.0%를 차지하였다. 평가자와 피평가자와의 관계는 상사 50.7%, 동료 49.3%로 유사한 비율로 나타났다.

<표 1> 대졸 신입사원의 창의성 평가 응답자 분포

구분		인원 (N=290)
성별	남	223 (76.9%)
	여	67 (23.1%)
학부전공	공학	177 (61.0%)
	비공학	111 (38.3%)
피평가자와의 관계	상사	147 (50.7%)
	동료	143 (49.3%)
피평가자의 근무기간	평균 (표준편차)	11.2개월 (5.8개월)

다음으로 대졸 신입사원 및 응답자 소속된 조직의 특성은 <표 2>와 같이 분포되었다. 소속된 조직의 분포를 살펴보면 대체로 다양한 업종과 업무의 특성을 보인다. 구체적으로 살펴보면 산업영역에서는 제조 산업(37.6%)과 건설 산업(17.9%) 분야가 많았으며, 조직 규모면에서는 고용인원 3,000명 이상인 경우가 54.1%로 절반 이상을 차지하였고, 100명 소규모 조직은 4.8%에 해당하였다. 관련 직무는 연구/개발이 가장 많았고(29%), 경영지원(28.6%), 생산(19.3%), 영업/서비스(19.3%), 마케팅(3.4%)순이었다. 소속 부서의 평균 인원은 16.2명이다.

<표 2> 대졸 신입사원 소속 조직 분포

구분	하위항목	인원	백분율
산업	제조	109	37.6%
	건설	52	17.9%
	도매/소매	17	5.9%
	금융/보험	36	12.4%
	출판/방송/정보	25	8.6%
	물류/교통	4	1.4%
	서비스	26	9.0%
	공공행정	6	2.1%
	교육서비스	2	0.7%
	에너지	9	3.1%
	기타	4	1.4%
조직규모	3,000명 이상	157	54.1%
	1,000~3,000명 미만	59	20.3%
	500~1,000명 미만	26	9.0%
	100~500명 미만	34	11.7%
	100명 미만	14	4.8%

구분	하위항목	인원	백분율
관련직무	생산	56	19.3%
	영업/서비스	56	19.3%
	마케팅	10	3.4%
	연구/개발	84	29.0%
	경영지원	83	28.6%
	기타	1	0.3%
부서 규모		16.2명	12.7명 (표준편차)

IV. 연구 결과

1. 창의성 정의 및 요인 설계

본 연구에서는 대졸 신입사원들이 조직에서 발휘하는 창의성을 직무 수행의 관점에서 접근하였으며 이에 따라 선행연구를 통해 도출된 창의성에 대한 정의는 다음과 같다.

창의성이란, 직무 관련 상황에서 기존의 것보다 새롭고 유용한 해결 방안을 제시하여 조직의 성과에 기여할 수 있는 능력.

이와 같은 창의성에 대한 정의를 토대로 선행연구를 통해 다음과 같은 ‘창의적 태도’, ‘창의적 사고’, ‘창의적 행동’의 세 가지 하위요인으로 구성하였다. 첫째, 창의적 태도란 창의적 과정을 지속시키는 동기를 의미하는 영역이다. 즉, 직무를 수행할 때 창의적 역량을 발휘하게 만들어주는 개인의 심리적 특징으로 융통성, 능동성, 실패에 대한 내성, 개방성을 포함한다. 둘째, 창의적 사고란 창의성 발휘의 과정적인 관점이며 직무를 수행할 때 자신이 가지고 있는 지식과 경험을 바탕으로 기존에 없던 새로운 발상과 다양한 아이디어가 발휘되는 인지적인 능력을 의미한다. 셋째, 창의적 행동이란 성과적 관점에서 바라보는 창의 역량이다. 직무에서의 문제해결과 조직에 적용 가능한 실용적인 결과물을 의미한다. 창의 역량의 하위 요인에 대한 설명과 출처는 <표 3>와 같다.

<표 3> 창의성의 하위 요인

요인	설명	출처
창의적 태도	직무를 수행함에 있어 창의성 발휘를 촉진하는 개인의 심리적 특성과 자질로서 융통성, 능동성, 실패에 대한 내성, 개방성을 포함	이혜림, 백윤정, 김은실(2013) Amabile(1996), Gough(1979), Sternberg & Lubart(1996)
창의적 사고	직무를 수행함에 있어 지식과 경험을 토대로 기존에 없는 새로운 발상과 다양한 아이디어가 발휘되는 인지적인 능력	이덕로, 김태열(2008), 진경원(2000), Guilford(1970), Runco & Jaeger (2012)
창의적 행동	직무를 수행한 결과를 통해 문제 해결 및 조직에 적용 가능한 실용적인 산출물을 제시함.	최종인, 최인수(1996), Oldham&Cummings(1996) Shalley(1995), Sternberg(1985) Tierney, Farmer & Graen(1999) Zhou&George(2001)

2. 지표 개발과 내용 타당도 검증

문헌 조사를 통해 본 연구에서의 창의성과 창의성 요인을 설정하였으므로 다음은 각 요인별 하위 지표를 개발하고 내용 타당도를 검증하였다. 각 요인의 하위지표를 개발하는 과정은 본 연구자들이 창의성 관련 선행연구에서 나타난 직무 현장에서의 창의성에 대한 개념 및 설명을 도출함과 동시에 기존에 개발된 창의성 측정도구의 특성들을 검토하고 관련된 주요 부분을 논의하여 최종 결정되었다. 그 결과 최종적으로 총 38문항이 도출되었으며 이 중 창의적 태도는 12개 지표, 창의적 사고는 9개, 창의적 행동은 17개의 지표로 나타났다.

다음은 요인과 문항의 타당도를 확보하기 위해 전문가 평정과정을 실시하였다. 즉 연구자에 의해 설정된 3개 요인이 창의성을 구성하는데 적합한지 여부를 판단하기 위한 과정이다. 먼저 1차 FGI에 참여한 학계 전문가를 대상으로 창의성을 구성하고 있는 세 가지 하위요인과 38개 문항에 대한 적합한 정도를 '매우 적합', '적합', '보통' 3점 척도로 평가하도록 하였다. Gable & Wolf(1993)는 기업이나 학교 맥락에서 태도와 가치 등을 측정할 때 3점 척도를 사용한 결과와 5점 척도를 사용한 결과 간에 큰 차이가 없다고 하였으므로 본 연구에서도 적합도 평정을 위해 3점 척도를 사용하였다. 따라서 전문가들에게 본 연구의 취지와 창의성의 개념에 대한 설명을 포함하여 관련 자료를 제시한 후 연구자에

의해 설정된 3개 요인이 창의성을 구성하는데 적합한지를 평가하고, 이어 각 문항이 어느 정도 해당 요인을 측정하는데 적합한지를 3점 척도로 평정하였다. 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4> 1차 학계 전문가 자문 결과표

하위 요인	예비문항		적합도 평균	판정
창의적 태도	1	복잡한 문제를 해결하는 방법을 찾는 것을 즐긴다.	2.00	유지
	2	자신의 업무를 즐기면서 한다.	2.33	유지
	3	기회가 되면 자신의 개성을 표출한다.	1.33	삭제
	4	어떤 일이든지 새로운 경험으로 받아들인다.	2.33	유지
	5	관심분야가 넓다.	2.67	수정
	6	호기심이 많다.	2.00	삭제
	7	실패를 두려워하지 않는다.	1.67	삭제
	8	행동에 대한 다른 사람의 의견과 평가를 진지하게 받아들인다.	1.00	삭제
	9	어려운 일이어도 도전의식을 가진다.	1.00	수정
	10	맡은 일 외에 스스로 일을 찾아서 한다.	2.00	유지
	11	몇 번 실패를 해도 좌절하지 않는다.	1.00	수정
	12	다른 사람들의 별난 아이디어도 기꺼이 경청한다.	1.67	삭제
창의적 사고	13	다듬어지지 않은 아이디어만 다양한 아이디어를 가지고 있다.	1.67	유지
	14	다른 사람들보다 새로운 아이디어에 대한 생각을 자주 한다.	2.33	유지
	15	다른 사람들이 미처 생각하지 못한 새로운 해결책을 생각한다.	2.33	유지
	16	일의 어려움을 발생시키는 문제를 찾아서 해결한다.	2.33	유지
	17	수행을 향상시키기 위해 새롭고 실제적인 아이디어를 사용한다.	2.67	유지
	18	새로운 기술, 과정, 기법과 업무아이디어를 고안한다.	2.00	유지
	19	자주 새롭고 혁신적인 아이디어를 도출한다.	2.33	유지
	20	조직이나 업무에 관한 문제를 발견한다.	2.33	16에 포함
	21	비록 시간이나 노력이 필요하더라도, 동일 문제를 더욱 효과적이고 새로운 방식으로 다룬다.	2.67	19에 포함
	22	현존하는 방법이나 장치들의 새로운 사용법을 찾아낸다.	2.00	유지
	23	새로운 결과나 과정을 위한 기회들을 찾아낸다.	2.33	18에 포함
창의적 행동	24	상사가 일일이 지시하지 않아도 스스로 알아서 효과적으로 실행한다.	1.67	삭제
	25	잘 아는 것만 하기보다는 잘 모르는 분야의 일을 다양하게 해보는 것도 기꺼이 한다.	1.33	수정
	26	자신의 업무에서 독창적으로 일을 처리한다.	2.00	수정

하위 요인	예비문항		적합도 평균	판정
창의적 행동	27	일을 할 때 새로운 아이디어를 생각해내며 모험을 한다.	1.00	삭제
	28	기발한 것을 산출해내지만, 사용가능하고 일과 관련된 아이디어이다.	1.00	수정
	29	목적이나 목표를 달성하기 위한 새로운 방법을 제안한다.	2.67	30에 포함
	30	질을 높이는데 필요한 새로운 방법을 제안한다.	2.33	수정
	31	기회가 주어졌을 때 업무에서 창의성을 발휘한다.	2.33	36에 포함
	32	새로운 아이디어를 도구화할 때 필요한 적절한 계획과 시간계획을 짚는다.	1.33	삭제
	33	문제를 창의적으로 해결하는 것에 적극적으로 동의한다.	1.67	삭제
	34	업무 수행하는데 새로운 방법을 제안한다.	2.33	30에 포함
	35	겉으로 무관해 보이는 아이디어들을 업무, 조직등과 연결 짓는다.	2.33	수정
	36	기회가 있을 때마다 업무, 절차, 상품 등에 관해서 새로운 아이디어를 제안한다.	2.33	유지
	37	회의에서 새로운 아이디어를 자주 말한다.	2.33	수정
	38	아이디어가 떠오르면 조직에 적용가능하게 계획하여 제시한다.	2.00	37에 포함

위와 같은 학계 전문가들의 적합도 평가 및 자문의 결과를 토대로 판별기준을 마련하여 각 요인별 문항을 축소, 통합하거나 수정하였다. 첫째, 요인 설계안과 전문가가 실시한 요인 배치안이 서로 상이한 평가지의 경우 삭제 대상으로 판별하였다. 둘째, 측정 문항이 설계된 대로 해당 요인을 측정하는 지표로 판단되었으나 의미상 요인 대표성이 상대적으로 미흡한 항목을 제거 대상으로 판별하였다. 학계 전문가의 자문에 의해 점수뿐만 아니라 의미의 지적 사항은 문항을 최소화하기 위해 하나의 문항으로 통합하였다. 그리고 의미상 구분되는 문항은 협의 후 유지하기로 하였다. 그 결과 1차안을 수정하고 측정도구 2차안이 22문항으로 완성되었다.

다음으로 기업현장 전문가를 대상으로 2차 전문가 평가를 진행하였다. 현장 전문가 선정은 현재 소속 조직 내에서 업무를 수행하고 있는 21명의 기업 실무자들을 대상으로 하였으며 1차 수정된 측정도구 요인 및 문항이 업무현장에서 정확히 해석되는지 여부를 평가 받기 위해 실시되었다. 현장 전문가들은 측정 문항의 현장 적합성을 ‘매우 적합’, ‘적합’, ‘보통’ 3점 척도로 평정하였고, 평정 점수의 평균치가 낮을수록 조직현장에 적합한 것으로 해석하였으며 표준 편차도 고려하였다. 조직 현장 적합성은 표현 및 의미의 명확성과 이

해의 난이도 측면에서 이루어졌으며 추가적으로 해당 요인 및 지표와 관련하여 자유롭게 의견을 제시하도록 하였다. 현장 전문가들이 제시한 의견들은 특히 갓 입사한 신입사원에게 기대되는 창의성의 측면에서 보다 구체적인 의견이 제시되었다. 현장 전문가들의 적합도 결과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 2차 현장전문가 자문 결과표

하위 요인	예비문항		적합도 평균	판정
창의적 태도	1	복잡한 문제를 해결하는 방법을 찾는 것을 즐긴다.	1.81	유지
	2	자신의 업무를 즐기면서 한다.	1.86	수정
	3	어떤 일이든지 새로운 경험으로 받아들인다.	1.62	삭제
	4	업무에 대한 관심분야가 넓다.	1.86	삭제
	5	모호한 업무라도 도전정신을 가지고 임한다.	1.81	1에 포함
	6	맡은 업무 외에도 스스로 일을 찾아서 한다.	1.76	수정
	7	실패를 해도 좌절하지 않고 긍정적이다.	1.81	수정
창의적 사고	8	다듬어지지 않는 않지만 다양한 아이디어를 가지고 있다.	1.48	유지
	9	다른 사람들보다 새로운 아이디어에 대한 생각을 자주 한다.	1.43	10에 포함
	10	다른 사람들이 미처 생각하지 못한 새로운 해결책을 생각한다.	1.43	수정
	11	일의 어려움을 발생시키는 문제를 찾아서 해결한다.	2.00	수정
	12	업무수행을 향상시키기 위해 새롭고 실제적인 아이디어를 사용한다.	1.57	삭제
	13	새로운 기술, 과정, 기법과 업무 아이디어를 고안한다.	1.33	수정
	14	자주 새롭고 혁신적인 아이디어를 도출한다.	1.57	유지
창의적 행동	15	기존 방법이나 장치들의 새로운 사용법을 찾아낸다.	1.48	14에 포함
	16	잘 모르는 분야의 일을 다양하게 해보는 것도 기꺼이 한다	1.57	6에 포함
	17	기존의 업무를 독창적이고 효과적으로 일을 처리한다.	1.61	수정
	18	일과 관련된 기발한 사고를 하며 활용 가능한 아이디어이다.	1.52	수정
	19	업무의 질을 높이는데 필요한 새로운 방법을 제안한다.	1.38	수정
	20	겉으로 무관해 보이는 아이디어들을 업무, 조직 등과 연결 짓는다.	1.33	수정
	21	기회가 있을 때마다 업무, 절차, 상품 등에 관해서 새로운 아이디어를 제안한다.	1.38	유지
	22	업무상 새로운 아이디어를 자주 말한다.	1.38	21에 포함

이와 같은 1, 2차에 걸친 학계 및 현장 전문가 자문을 통해 창의성에 대한 요인과 문항이 최종 수정되었다. 요인명은 자문단의 의견을 최대한 반영하여 창의적 심리자원, 창의적 사고, 창의적 산출물로 수정하였다. 그리고 기존에 반영되지 않았던 지표로 현장 전문가가 제시한 '다른 사람들의 새로운 경험과 다른 가치관을 받아들인다.' 문항을 창의적 태도 요인에 추가하여 최종 확정되었다.

3. 현장 자료 분석

가. 자료 수집

1, 2차 FGI를 통해 내용 타당도를 검증한 창의 역량은 수정된 요인명(창의적 심리자원, 창의적 사고, 창의적 산출)에 근거하여 총 15문항으로 축소되었다. 이를 양적분석하기 위하여 서울 소재 A대학을 졸업한 신입사원의 상사 혹은 동료를 대상으로 온라인 설문 조사를 실시하였다. 그 결과 측정 대상자 296명에 해당하는 상사나 동료가 응답을 하였고, 그중 부실 기재 6명을 제외한 290명의 응답사례가 최종 분석되었다.

나. 분석 결과

선행 과정을 통해 도출된 창의성 측정도구 3요인 15문항에 대한 현장자료 분석 결과, 먼저 창의성 측정 도구 3요인의 문항 간의 내적 일관성을 나타내는 전체 문항 신뢰도는 Cronbach $\alpha=.910$ 로 나타나 문항의 내적 일관성이 유의한 것으로 검증되었다.

창의 역량 문항별 평균 및 표준편차, 왜도 및 첨도 결과는 아래의 <표 6>과 같다. Finch & West(1997)는 측정변수들의 왜도와 첨도는 0에 가까울수록 정상분포에 가깝고 이들의 절대값이 각각 2와 7을 넘지 않을 것으로 제한하였다. 본 연구의 왜도와 첨도를 계산한 결과, 이 기준들을 충족시키는 것으로 나타나 정상분포 가정을 충족하는 것으로 검증되었다.

<표 6> 기초통계표

요인	문항	내용	평균	표준편차	왜도	첨도
요인1 창의적 심리자원	1	관습에 얽매이지 않고 융통성이 있다.	3.96	.782	-.678	.653
	2	제시된 업무에 대해 능동적으로 임한다.	4.23	.683	-.454	-.292
	3	복잡한 과제라도 해결방법을 찾는 것을 즐긴다.	4.04	.759	-.398	-.297
	4	어려움에 직면해도 쉽게 좌절하지 않는다.	4.11	.742	-.594	.207
	5*	다른 사람들의 새로운 경험과 다른 가치관을 받아들이 줄 안다.	4.08	.711	-.353	-.235
요인2 창의적 사고	6	다듬어지지 않는 않지만 다양한 아이디어를 가지고 있다	3.98	.834	-.328	-.715
	7	미처 생각하지 못한 새로운 해결책을 생각한다.	3.80	.873	-.102	-.729
	8	기존의 것들을 개선하는 방법에 대하여 많은 아이디어를 가지고 있다.	3.73	.831	-.037	-.511
	9	새로운 기술과 절차를 고안한다.	3.68	.826	-.085	-.203
	10	자주 새롭고 혁신적인 아이디어를 도출한다.	3.66	.842	.005	-.508
요인3 창의적 산출	11	독창적인 방법을 사용하여 업무의 질을 높인다.	3.75	.862	-.306	-.203
	12	기존의 방법을 넘어서서 새로운 사용법을 찾아낸다.	3.68	.843	-.094	-.446
	13	업무 성과에 도움이 되는 유용한 아이디어를 제시한다.	3.78	.803	-.177	-.277
	14	아이디어가 떠오르면 조직 또는 업무에 적용 가능하도록 제시한다.	3.79	.821	-.191	-.354
	15	겉으로 무관해 보이는 아이디어들을 조직, 업무 등과 연결 짓는다.	3.68	.875	-.295	-.264

*추가 문항

다음으로 KMO와 Bartlett 검증을 실시하였다. 이는 요인분석의 적절성을 검증하기 위한 것으로 KMO 결과는 값이 1의 값에 가까울수록 요인분석에 적절한 자료를 의미하며 KMO > .70 이상인 경우에 요인분석하기 좋은 자료로 판단되며, Bartlett 구형성 검증은 $p < .05$ 이상 유의한 자료로 검증되어야 한다(Tabachnick, Fidell & Osterlind, 2001). 본 연구에서는 <표 7>에서와 같이 해당 기준치를 만족하여 요인 분석에 적절한 자료임이 입증되었다.

<표 7> KMO와 Bartlett 분석

		값
KMO		.939
Bartlett	χ^2	2100.995
	df	105
	유의도	$p < .001$

다음으로 요인분석을 실시하였다. 먼저 전문가 평정으로 도출된 총 15문항을 대상으로 문항별로 요인이 설명하는 분산비율을 확인하기 위해 공통성을 확인하였다. Pett, Lackery & Sullivan(2003)는 공통성 지수가 .30 이상인 문항은 요인을 적절히 설명하는 것으로 해석되며 .30 미만인 경우에는 설명력이 낮은 것으로 보았다. 문항별 검토를 통해 공통성지수 기준에 부합하지 않은 것으로 나타난 문항 5번을 최종 삭제하기로 하였다. <표 8>에서와 같이 문항별 공통성 지수를 확인한 결과 5번 문항의 경우 해당 기준을 충족하지 않아 삭제되어 총 14개 문항으로 수정되었다.

<표 8> 창의성 요인 및 문항별 공통성 지수

요인	문항	내용	초기	추출
요인1 창의적 심리 자원	1	관습에 얽매이지 않고 융통성이 있다.	.289	.311
	2	제시된 업무에 대해 능동적으로 임한다.	.333	.431
	3	복잡한 과제라도 해결방법을 찾는 것을 즐긴다.	.429	.490
	4	어려움에 직면해도 쉽게 좌절하지 않는다.	.252	.330
	5	다른 사람들의 새로운 경험과 다른 가치관을 받아들일 줄 안다.	.184	.163
요인2 창의적 사고	6	다듬어 지지는 않았지만 다양한 아이디어를 가지고 있다	.562	.533
	7	미처 생각하지 못한 새로운 해결책을 생각한다.	.556	.551
	8	기존의 것들을 개선하는 방법에 대하여 많은 아이디어를 가지고 있다.	.568	.597
	9	새로운 기술과 절차를 고안한다.	.497	.455
	10	자주 새롭고 혁신적인 아이디어를 도출한다.	.617	.609
요인3 창의적 산출물	11	독창적인 방법을 사용하여 업무의 질을 높인다.	.540	.569
	12	기존의 방법을 넘어서서 새로운 사용법을 찾아낸다.	.521	.526
	13	업무 성과에 도움이 되는 유용한 아이디어를 제시한다.	.529	.543
	14	아이디어가 떠오르면 조직 또는 업무에 적용에 능하도록 제시한다.	.510	.501
	15	겉으로 무관해 보이는 아이디어들을 조직, 업무 등과 연결 짓는다.	.359	.334

다음으로 창의성 측정도구를 활용하여 대졸 신입사원들의 창의성을 상사나 동료가 평가한 자료로 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출법은 주축요인분석(principal axis factor analysis)을 사용하였고 회전 방식은 프로맥스(promax) 방식을 사용하였다. 분석 결과, 요인의 수는 총 2개로 나뉘는 것으로 나타났으며 기존 3 요인 중 ‘창의적 사고’ 요인과 ‘창의적 산출물’요인이 1요인으로 묶이는 것으로 확인되었다. 이와 같은 결과를 토대로 최종 요인명은 ‘창의적 사고와 성과’로 통합하여 명명하였다. 이 과정에서 문항 15는

어느 요인에도 포함되지 않아 최종 삭제하였다. 이러한 결과로 나타난 최종 2요인 및 문항별 요인계수를 확인하였으며 결과는 <표 9>와 같다.

<표 9> 최종 창의성 요인 및 문항별 요인계수

요인번호	요인명	요인계수	
문항번호	문항 내용	요인1	요인2
요인1	창의적 심리자원		
2	제시된 업무에 대해 능동적으로 임한다.	.697	
3	복잡한 과제라도 해결방법 찾는 것을 즐긴다.	.689	
4	어려움에 직면해도 쉽게 좌절하지 않는다.	.610	
1	관습에 얽매이지 않고 융통성이 있다.	.379	
요인2	창의적 사고와 성과		
10	자주 새롭고 혁신적인 아이디어를 도출한다.		.839
7	미처 생각하지 못한 새로운 아이디어를 도출한다.		.811
11	독창적인 방법을 적용하여 업무의 질을 높인다.		.799
8	기존의 것들을 개선하는 방법에 대하여 많은 아이디어들을 가지고 있다.		.785
6	다듬어지지 않았지만 다양한 아이디어를 도출한다.		.704
13	업무 성과에 도움이 되는 유용한 아이디어를 제시한다.		.704
9	새로운 기술과 절차를 고안한다.		.682
12	기존의 방법을 넘어서서 새로운 사용법을 찾아낸다.		.656
14	아이디어가 떠오르면 조직 또는 업무에 적용 가능하도록 제시한다.		.578
	요인1	1	.684**
	요인2	.684**	1

분석 결과, 최종적으로 도출된 창의성 2 요인의 기술통계 및 신뢰도를 확인하였으며 그 결과는 <표 10>과 같다.

<표 10> 요인별 신뢰도 및 평균, 표준편차

	신뢰도	문항수	평균	표준편차
창의적 심리자원	.722	4	4.09	.548
창의적 사고와 성과	.920	9	3.76	.654
전체 창의성	.917	13	3.86	.572

다음으로 최종 수정된 요인구조를 재검증하기 위해 총 13문항을 대상으로 최대우도법(Maximum Likelihood Estimation)으로 확인적 요인분석을 실시하였다. AMOS 18.0을 사용하여 분석한 결과, 모형의 적합도는 대체로 양호하게 자료를 설명하는 것으로 나타났다. Hair, Black, Babin & Anderson(2009)에 의하면 CFI > .90, TLI > .90, RMSEA < .08인 경우 해당 모형은 수용할만한 수준인 것으로 판단한다. 본 연구의 확인적 요인분석 결과는 <표 11>에 제시한 바와 같이 CFI=.956, TLI=.946, RMSEA=.067 인 것으로 나타나 수용할 만한 것으로 판단하였다.

<표 11> 모형 적합도

	χ^2	df	TLI	CFI	RMSEA
측정모형	145.861	64	.946	.956	.067 (.052~.081)

V. 결론 및 논의

본 연구는 기업 현장에서 신입사원의 창의성을 주요한 선발 요인으로 파악하고 조직 내 직무 현장에서 발휘되는 대졸 신입사원 창의성의 개념과 요인을 탐색하여 도구를 개발하였다. 또한 실제 업무현장의 대졸 신입사원을 대상으로 창의성을 평가하는 상사 및 동료들을 포함시켜 측정도구를 검증하였다. 상사 및 동료와 같은 타인 평가 방식은 실제 조직업무 내에서 이루어지는 창의성이야말로 매일의 업무에서도 발휘되는 일상적, 반응적 창의성이므로 이는 부서 내 상사가 종합적으로 평가하는 것이기 때문이다(이순목 외, 2008). 특히 타인에 의한 창의성 평가는 조직의 업무성과와의 연관성을 내포하고 있다고 보고된다(김기범, 2008; 김선호 외, 2001; Im & Workman, 2004).

본 연구에서 대졸 신입사원의 창의성 측정 모형과 지표의 개발과정 타당성 검증은 1, 2차에 나누어 진행되었으며 1차는 이론적 검증을 위해 학계 전문가에 의해 실시되었고, 2차는 현장 적합성 및 창의성 개념의 적절성과 이해도 검증을 위해 현장 전문가를 통해 이루어졌다. 이와 같은 검증 과정을 거쳐 3개의 하위요인, 즉 '창의적 태도', '창의적 사고', '창의적 산출물'과 이를 반영한 15개의 지표로 도출되었다. 이후 최종 선별된 문항을 바탕

으로 직무 현장에서 대졸 신입사원들의 업무를 평가하는 상사 및 동료들을 대상으로 온라인 설문조사를 실시하였으며 수집된 자료를 분석하여 창의성의 하위요인 구조 및 지표의 타당성을 양적 분석으로 검증하였다. 분석 결과 최종적으로 2개의 하위요인, 즉 ‘창의적 심리자원’과 ‘창의적 사고와 산출물’로 수정되었으며 총 13개의 지표로 개발되었다.

이와 같은 결과는 이론적 구성을 통해 도출된 3가지 하위 요인 중 ‘창의적 사고’와 ‘창의적 산출물’이 1요인, 즉 ‘창의적 사고와 산출물’로 통합되면서 수정된 점에 주목할 만하다. 즉 선행연구들을 통해서 ‘창의적 사고’와 ‘창의적 행동’은 구별되어 설명되고 있으나, 직무 현장에서는 창의적 사고, 즉 아이디어 자체가 창의성의 산출물로 통용됨을 의미하며, 실제 조직구성원에 대한 평가 시 두 가지 개념이 유사하게 활용되고 있음을 나타낸다. 이는 R&D 연구원들의 경우 창의적 아이디어 자체가 직무 성과가 된다는 결과와 유사하다(김선호 외, 2001).

따라서 본 연구를 통해 개발된 창의성 측정도구는 업무 현장연구를 통해 검증된 도구라는 것이 증명되었으며, 종합적으로 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 대졸 신입사원의 창의성 측정 도구를 개발하기 위해 실제 기업 현장의 평가자들이 대졸 신입사원의 창의성을 판단하는 기준과 내용을 반영하여 현장 적합성을 높인 데에 있다. 이는 학계 전문가와 현장 전문가에 의해 요인과 문항을 검토하는 과정을 단계적으로 거쳐 내용 타당도를 검증하였으나 창의성의 개념적 이해와 실무 활용 가능성 간에 차이가 존재함을 보여준다. 즉 조직에서의 창의성이 전문적인 창의성보다는 일상적 업무에서 발휘되는 일반적 창의성이라는 주장에서처럼 창의성의 이론과 실체가 차이가 있다는 점을 지지하는 결과이다(이순목 외, 2008; Tierney, Farmer & Graen, 1999). 또한 창의성의 이해를 위해서는 개인 창의성과 환경 맥락적 요인 간의 상호작용이 강조되고 있다(Shalley, Zhou & Oldham, 2004). 따라서, 개인의 창의 역량을 잘 이해하기 위해서는 개발된 목록을 바탕으로 조직의 다양하고 복잡한 상호작용적 개념이 포함되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구를 통해 대졸 신입사원에게 요구되는 창의성은 ‘창의적 심리자원’과 ‘창의적 사고와 산출물’이라는 2요인으로 도출된 바, 이에 맞는 대학 교육의 이원화 방향이 제시되었다. 특히 ‘창의적 심리자원’은 그동안 강조되어온 창의성과 달리 최근 강조되고 있는 창의성의 정의적 측면을 반영하고 있으며, 창의적 사고력의 함양을 위해서는 이를 지원하는 개인의 심리적 자원이 필요하다는 선행연구와 일치한다(이혜림 외, 2013; Amabile, 1996; Tierney & Farmer, 2011). 더불어 선행이론에서 구분된 개념이었던 창의적 과정과 창의적 결과물이 통계적 분석 결과 1요인으로 통합되었다는 결과도의

미가 있다. 이러한 결과는 직무 현장에서 창의적 사고와 결과물이 창의성의 가시적 성과로 통용될 수 있으며 창의적 아이디어 자체가 직무 성과가 된다는 선행연구 결과를 지지하고 있다(김선호 외, 2001).

따라서 본 연구에서 개발된 신입사원 창의성 측정 도구는 대졸 취업자들의 창의성이 실제 직무 현장에서 발휘되는 정도를 실제 평가자의 관점을 통해 측정 가능하다는 점에서 다양한 활용이 가능하다. 먼저, 신입사원의 창의성 역량 개발을 위한 다양한 교육 프로그램의 효과성을 진단하고 개선하는 기업 교육장면에서도 유용하게 활용될 수 있겠다. 기업 교육은 성과 위주의 교육에서 점차 문화와 정서를 포함하는 가치 위주의 교육으로 변모하고 있는데(장원섭 · 심우정, 2005), 이런 의미에서 신입사원에게 요구되는 2요인 창의성에 대한 측정과 교육적 활용을 통해 창의성 발현을 위한 토대 조성 및 업무수행 방향을 지도할 수 있을 것으로 보인다. 또한 본 연구에서 개발된 창의성 측정도구는 상사나 동료 평가하는 방식을 취하였으므로 조직에서 구성원의 창의 역량을 측정하여 조직, 집단, 개인차원에서 성과에 어떤 영향을 미치는지 실증적으로 분석한 자료가 될 수 있다. 마지막으로 기존의 대학 교육이 우수한 지적 역량을 갖춘 학생들을 대상으로 실무에서도 충분히 창의성을 발휘하는 조직 구성원을 양성할 수 있는 지침을 제공했다는 점이다. 실제로 많은 기업들은 대학의 현장 교육에 대하여 불만족하고 있는데, 개인의 능력이나 지식 습득에 비해 인성과 창의성에 대한 교육이 부족하기 때문이다(양승실 외, 2006). 그러므로 대학 교육에서는 현장에서 원하는 창의성의 특성을 수용하고 이를 교육하는데 있어 본 연구결과를 활용해볼 수 있겠다.

마지막으로 본 연구의 한계 및 대안은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 특정 대학의 졸업생을 대상으로 표집 되었으며 특히 표본인 A대학의 인구학적 특성상 공학 전공생(61%) 및 남성 응답자(71.9%)로 나타나 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 추후 다양한 현장에서의 경험적 증거가 확보되어 도구의 일반화 가능성을 판단할 수 있으며, 표본 전체 집단뿐만 아니라 표본 내 상호 이질적 하위집단 간에도 동일한 요인 구조 및 요인 부하의 형태가 나타나는지를 확인함으로써 측정 모형의 타당도를 추가적으로 검증할 필요가 있다. 특히 본 연구의 표본은 성별, 학부 전공, 소속 조직의 산업 분야 및 규모에 있어 편포를 보였는데, 이러한 인구통계학적 요인을 기준으로 하위 집단 간 요인 동질성을 검증할 필요가 있겠다.

둘째, 본 연구는 대졸 신입사원이 일반적인 업무장면에서의 창의성을 다루었기 때문에 각 개인의 구체적인 업무는 고려하지 못하였다. 이와 같은 이유로는 신입 사원의 특성상

업무가 확정적이지 않고 업무의 영향을 받기에는 근무 연한이 1년 미만으로 짧기 때문이었다. 하지만 최종인 · 최인수(1996)는 업무의 강조점에 따라 창의성을 보는 관점이 달라진다고 보았으며 창의성에 대한 접근은 특정 업무에 따라 달라질 수 있으므로 후속 연구에서는 대졸 사원이 신입사원의 단계를 벗어난 진급 이후에는 업무 분야에 따라 창의성의 차이를 나타낼 것인지 확인해볼 수 있겠다.

셋째, 기업 조직의 구성원의 창의성에 영향을 줄 수 있는 다양한 문화적 요인, 조직의 지원체계, 업무의 특성 등의 영향이 존재한다는 점이다. 특히 개인이 보유한 창의성의 발휘는 조직 문화나 리더의 성향 등과 같은 맥락적 요인에 의해 영향을 받는다고 보고된다(장재윤 · 박영석, 2000; Oldham & Cummings, 1996; Zhou & George, 2001). 따라서 신입사원의 입장에서는 개인이 가진 창의성을 향상시킴과 동시에 소속 조직의 맥락적 영향을 확인할 필요가 있다.

정리하면 본 연구는 대졸 신입사원들이 갖추어야 할 창의성을 조직 현장에서 요구하는 관점에서 이해하기 위해 요인과 지표를 도출하여 측정도구를 개발하고 실증적으로 확인하였다. 즉, 평가자 중심의 이해를 근거로 하여 창의성 측정도구를 개발하였다는 점에서 대학생 창의성 역량 교육 시 참고자료로 활용가능하며, 대학 및 기업 분야의 창의성에 대한 이해의 간극을 좁혔다는데 그 의의가 있다.

참 고 문 헌

- 김명소(1998). 「신입사원 선발용 실용적 지능 검사의 변별 타당도」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제11권 제1호, 97~112쪽, 한국심리학회.
- 김선연·유호정(2013). 「지방대학생 직업기초역량 진단도구 개발 및 타당화」, 『HRD연구』, 제15권 제4호, 71~100쪽, 한국인력개발학회.
- 김선호·조경호·홍성만(2001). 「연구개발(R&D)조직의 창의적 연구성과를 위한 조직관리 전략」, 『한국정책학회보』, 제10권 제2호, 135-167쪽, 한국정책학회.
- 김진모(2001). 「기업의 인적자원 개발을 위한 역량중심의 교육과정 개발」, 『직업교육연구』, 제20권 제2호, 109~128쪽, 한국직업교육학회.
- 김현진·설현도(2014). 「개인 창의성과 집단창의성의 관계에서 통합능력의 매개효과」, 『대한경영학회지』, 제25권 제1호, 1~20쪽, 대한경영학회.
- 노상충·정홍식·서용원(2012). 「글로벌역량척도(GCS) 개발 및 타당화」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제25권 제4호, 801~831쪽, 한국심리학회.
- 류인평·김정준·김기범(2008). 「호텔종사원의 직무동기와 창의성에 관한 연구」, 『관광경영연구』, 제12권 제4호, 1~19쪽, 관광경영학회.
- 미래창조과학부(2013). 『창조경제를 견인할 창의인재 육성방안』, 미래창조과학부.
- 박우성(2002). 『역량중심의 인적자원관리』, 한국노동연구원.
- 배고은(1999). 「심리적인 임파워먼트가 창의적 행동에 미치는 매개효과연구」, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 신현석·박균열·엄준용 (2008). 「창의적 인재양성을 위한 교육체제의 구축」, 『인력개발연구』, 제10권 제2호, 83~108쪽, 한국교육개발원.
- 양승실·김현진·주경필(2006). 「기업의 대학교육 인식과 요구분석」, 『직업능력개발연구』, 제9권 제2호, 145~170쪽, 한국직업능력개발원.
- 유태용·김영주·김현욱·박혜진·심윤희·김정수·안여명(2008). 「게시발표: 국내기업 인재상의 내용분석」, 『한국심리학회 연차학술발표논문집』, 2008(단일호), 264~265쪽, 한국심리학회.

- 유태용·최정락(2012). 「성격과 직무수행 간의 비선형적 관계: 직무창의성의 조절효과」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제25권 제2호, 299~324쪽, 한국심리학회.
- 이문선·강영순(2003). 「창의성과 혁신행동의 관계와 집단 특성의 조절효과」, 『인사관리연구』, 제27권 제1호, 251~271쪽, 한국인사관리학회.
- 이순목·최인수·여성칠(2008). 「산업조직에서의 창의성에 대한 개념적 및 경험적 접근」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제21권 제1호, 151~178쪽, 한국심리학회.
- 이덕로·김태열(2008). 「직무특성이 개인창의성에 미치는 영향: 선행적 행동의 매개효과를 중심으로」, 『경영학연구』, 제37권 제3호, 443~475쪽, 한국경영학회.
- 이임정·윤관호(2007). 「우리나라 대기업, 중소기업, 벤처기업의 인재상에 관한 연구」, 『전자상거래학회지』, 제8권 제2호, 53~79쪽, 한국전자상거래학회.
- 이정욱·김진모(2012). 「대기업 연구개발 인력의 직무 성과와 자기효능감, 개인창의성 및 조직몰입의 인과적 관계」, 『산업교육연구』, 제24권, 21~48쪽, 산업교육학회.
- 이종구(2010). 「직무역량을 기반으로 한 관리직분류의 적절성 탐색」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제23권 제4호, 783~801쪽, 한국심리학회.
- 이혜림·백운정·김은실(2013). 「긍정심리자본과 개인 창의성의 관계」, 『인적자원관리연구』, 제20권 2호, 145~168쪽, 한국인적자원관리학회.
- 장석영(2014). 「창의적 인재 양성을 위한 정책 현황 및 향후 방향」, 『The HRD review』, 114~127쪽, 한국직업능력개발원.
- 장원섭·심우정(2005). 「기업교육의 패러다임 전환 - 훈련에서 학습으로, 그리고 성과에서 가치로」, 『직업교육연구』, 제24권 제1호, 89~109쪽, 한국직업교육학회.
- 장재윤·박영석(2000). 「창의적 작업환경측정용 KEYS척도의 타당화 연구: 한국 기업 조직을 대상으로」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제13권 제1호, 61~90쪽, 한국심리학회.
- 전경원(2000). 『동·서양의 하모니를 위한 창의학』, 학문사.
- 정범모(2001). 「창의력은 기를 수 있는 것인가?」, 『대한사고개발학회 학술발표대회 발표논문집』, 1~8쪽, 대한사고개발학회.
- 최종인·김인수(1996). 「개인창의성 연구의 개념적 고찰」, 『경영연구』, 제30권 제1호, 한국산업경영학회.
- 황규희(2013). 「기업의 조직창의성과 특허」, 『The HRD review』, 54~69쪽, 한국직업능력개발원.

- Amabile, T. M. (1988). "A model of creativity and innovation in organizations", *Research in organizational behavior*, Vol.10 No.1, pp. 123~167.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to "the social psychology of creativity"*, Boulder, CO: Westview press.
- Dubois, D. D.(1993). *Competency-Based Performance Improvement: A Strategy for Organizational Change*, Amherst, MA: HRD Press.
- Ettlie, J. E., & O'Keefe, R. D.(1982). "Innovative Attitudes, Values, and Intentions in Organizations[1]", *Journal of Management Studies*, Vol.19 No.2, pp. 163~182.
- Finch, J. F., & West, S. G.(1997). "The Investigation of Personality Structure: Statistical Model", *Journal of Research in Personality*, Vol.31 No.4, pp. 439~485.
- Gable, R. K., & Wolf, M.B.(1993). *Instrument Development in the Affective Domain*, MA:Kluwer.
- Gough, H. G.(1979). "A Creative Personality Scale for the Adjective Check List", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.37 No.8, p. 1398.
- Guilford, J. P.(1970). "Creativity: Retrospect and Prospect", *The Journal of Creative Behavior*, Vol.4 No.3, pp. 149~168.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E.(2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective(7th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Person Education, Inc.
- Im, S., & Workman Jr, J. P.(2004). "Market Orientation, Creativity, and New Product Performance in High-Technology Firms", *Journal of Marketing*, Vol.68 No.2, pp. 114~132.
- Matsumoto, D., LeRoux, J., Ratzlaff, C., Tatani, H., Uchida, H., Kim, C., & Araki, S.(2001). "Development and Validation of a Measure of Intercultural Adjustment Potential in Japanese Sojourners: The Intercultural Adjustment Potential Scale(ICAPS)", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol.25 No.5, pp. 483~510.
- Montag, T., Maertz, C. P., & Baer, M.(2012). "A Critical Analysis of the Workplace

- Creativity Criterion Space”, *Journal of Management*, Vol.38 No.4, pp. 1362~1386.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C.(2012). “A Comparison of Self-Ratings and Non-Self-Report Measures of Employee Creativity”, *Human Relations*, Vol.65 No.8, pp. 1021~1047.
- Oldham, G. R., & Cummings, A.(1996). “Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work”, *Academy of Management Journal*, Vol.39 No.3, pp. 607~634.
- Pett, M. A., Lackery, N. R., & Sullivan, J. J.(2003). *Making Sense of Factor Analysis: The Use of Factor Analysis for Instrument Development in Health Care Research*, CA: Sage Pub.
- Porter, M. E.(1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Harvard Business Review.
- Runco, M. A., & Jaeger, G. J.(2012). “The Standard Definition of Creativity”, *Creativity Research Journal*, Vol.24 No.1, pp. 92~96.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A.(1994). “Determinants of Innovative Behavior : A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, Vol.37 No.3, pp. 580~607.
- Shalley, C. E. (1995). “Effects of coercion, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity”, *Academy of Management Journal*, Vol.38 No.2, pp. 483~503.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R.(2004). “The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go From Here”, *Journal of Management*, Vol.30 No.6, pp. 933~958.
- Sternberg, R. T.(1985). “Implicit Theories of Intelligence Creativity, and Wisdom”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.49 No.3, p. 607.
- Sternberg, R. T., & Lubart, T. I.(1996). “Investing in Creativity”, *American Psychologist*, Vol.51 No.7, p. 677.
- Strand, T.(2011). “Metaphors of Creativity and Workplace Learning”, *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol.55 No.4, pp. 341~355.

- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Osterlind, S. J. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th Ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). "Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time", *Journal of Applied Psychology*, Vol.96 No.2, pp. 277~293.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). "An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships", *Personnel Psychology*, Vol.52 No.3, pp. 591~620.
- Torrance, E. P. (1977). *Creativity in the Classroom: What Research Says to the Teacher*, Washington, DC: National Education Association.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). "When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice", *Academy of Management Journal*, Vol.44 No.4, pp. 682~696.

Abstract

Development of Field-based Creativity Competency Scales
for College Graduates*

Cho Hanik

Lee Sungwon

Kim hwayoung

This study aims to derive the factors that compose creativity which is required of college graduates by companies, and to develop a model to measure such creativity. The derived components were reviewed and validated by experts from both academia and field in order to select the factors and indicators to be used for developing a measurement model. Survey was conducted on 290 college graduates who had less than 1 year experience in companies. As a result, 2 factors (creative psychological resource, creative thinking and performance) were derived and 13 questions were developed for the model aimed at measuring creativity. The measurement model developed in this study is meaningful as it is composed of factors which were agreed upon by the field and validated by actual experiences of new recruits, and is therefore highly likely to be used in the field.

Key word : Employee, College graduates, Creativity, Measurement

* This study was financially supported by research fund of 2012 Advancement of College Education from Ministry of Education, Science and Technology.

